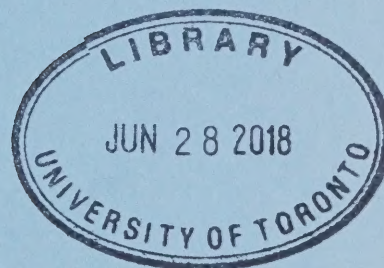
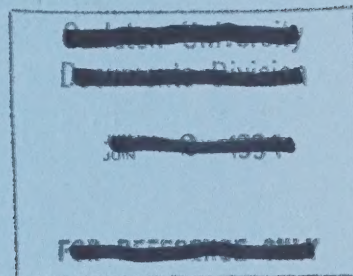


MI

- 1986 D25



3 1761 12062586 8



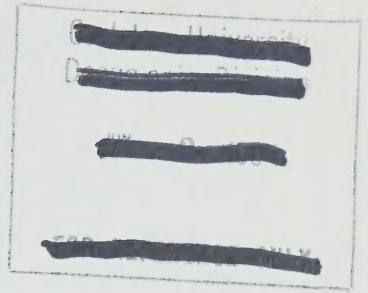
November, 1986

WILSON UNIVERSITY

12016224762

320213

Table of Contents



**DETERMINING THE OCCUPATIONAL
COMPOSITION OF
THE SELECTED IMMIGRANT WORKER CATEGORY**

**APPENDIX IV: GENERAL EDUCATIONAL DEVELOPMENT
AND SPECIFIC VOCATIONAL PREPARATION**

**APPENDIX V: THE REVISED IMMIGRATION SELECTION
CRITERIA**

Employment and Immigration Canada
Labour Market Outlook and
Structural Analysis
Strategic Policy and Planning

November, 1986

019896

DETERMINING THE CAUSE OF
COMPLICATIONS OF
THE EFFECTED WITH EAST WORKER IN THEORY

REPORT OF A STUDY OF THE
CAUSE OF THE COMPLICATIONS OF
THE EFFECTED WITH EAST WORKER
IN THEORY

328213

Table of Contents

	<u>Page</u>
A. OBJECTIVE	1
B. A DESCRIPTION OF THE APPROACH	1
C. THE OCCUPATION FACTOR AND THE IMMIGRATION SELECTION CRITERIA	4

APPENDIX 1 : GENERAL EDUCATIONAL DEVELOPMENT
AND SPECIFIC VOCATIONAL PREPARATION

APPENDIX 2 : THE REVISED IMMIGRATION SELECTION
CRITERIA

DETERMINING THE OCCUPATIONAL COMPOSITION OF THE SELECTED IMMIGRANT WORKER CATEGORY

A. OBJECTIVE

The objective of this work is to identify occupations that can absorb a moderate, controlled increase in intake of highly skilled and highly qualified selected immigrant workers. The primary means for such an identification is the application of a uniform set of labour market criteria to all occupational groups in the Canadian labour market; the admission of selected workers can then be considered in the occupations that meet these criteria. The criteria used represent indicators of the potential capacity of the occupations to absorb selected immigrant workers and they are applied using an approach which is clear, uniform, and easily explained.

B. A DESCRIPTION OF THE APPROACH

The nature of immigration programs and information systems governing the admission of selected immigrant workers, and the need for control over the numerical inflow of these immigrants, require that the list of 'open' occupations be developed using the four-digit occupational groupings outlined in the Canadian Classification and Dictionary of Occupations. Within this context and that of the above objective, the Canadian Occupational Projection System (COPS) data base represents the most practical and comprehensive statistical labour market data source available on which to base this occupational screening process. It offers current and consistent computerized labour market statistics on a variety of variables at the four-digit occupational level, in both historical and forward-looking settings.

This approach to determining the occupational composition of the selected immigrant worker category, consequently, relies primarily on COPS-generated data and focuses on several criteria to identify those occupations which should be open to such selected workers. The approach follows a logical sequence of analytical steps which are described in point form below.

A. OBJECTIVE

The objective of this work is to identify occupations that are associated with a significant increase in the number of foreign-born workers in the selected immigrant/worker category. The primary means for doing so is to identify the occupations of a subset of foreign-born workers in all occupational groups in the immigrant/worker category. The selection of selected workers was then based on the comparison of the occupational composition of the immigrant/worker category with the occupational composition of the non-immigrant/worker category. The results were then applied using an approach which is clear, uniform, and easily replicable.

Digitized by the Internet Archive
in 2025 with funding from
University of Toronto

1. The analysis begins with a comprehensive list of the 499 four-digit and the 7000 seven-digit occupational groups into which occupations are classified in Canada (see the Canadian Classification and Dictionary of Occupations).
 2. Before applying strictly statistical labour market-oriented criteria, a number of four-digit occupational groups are excluded from the analysis for a variety of reasons:
 - occupations for which there are citizenship or residency requirements - government administrators, judges and magistrates, and lawyers are examples;
 - those occupations where staffing is generally completed by promotion, as is the case for many foremen/women and supervisory positions;
 - four-digit occupational groups which do not contain at least one seven-digit occupational group requiring at least 11 years of general education and a minimum of two years of specific preparation or training;¹ and
 - any other occupational groups which are affected by special labour market circumstances or arrangements - university teachers, physicians and surgeons, and pharmacists are examples.
 3. The remaining occupational groups are assessed against statistically-based labour market-oriented criteria which are established using information from the Canadian Occupational Projection System at the four-digit occupational level. The labour market variables include estimated employment levels and medium-term employment growth rates, unemployment estimates, the incidence of vacancies listed in the National Job Bank, the extent of immigration with arranged employment, and selected census information. The criteria are applied in the sequence described below.
-
1. See Appendix 1 for a more detailed description of the general educational development and the specific vocational preparation criteria.

- To be further considered for the list of occupations open to selected immigrant workers, an occupational group has to have a 'surplus estimate' of ten per cent or less. The surplus estimate in an occupational group is measured by the ratio of the estimated number of persons unemployed in the occupational group to the estimated number of persons employed in the corresponding occupational group in the most recent year.
 - The projected employment growth rates for the remaining occupational groups are also assessed. Only occupations which are projected to experience growth over the medium-term are passed on to the next screening stage. Exceptions to this criterion are made only if there is evidence of persistent shortages as indicated by National Job Bank registered vacancies.
 - The level established by Cabinet for the selected immigrant worker category is then allocated to the remaining four-digit occupational groups in accordance with the relative size of the employment base of each occupation. In this manner, intake volumes are established at the four-digit occupational level. Typically, the volumes set amount to less than 0.5 per cent of estimated employment in the respective occupational groups.
 - The resulting four-digit occupational groups are considered 'open' to selected worker immigration.
4. Finally, a simulation of expected applications abroad suggested that intake volumes are likely to be met relatively quickly for some occupational groups, but not for others. To manage the inflow with greater precision, therefore, it is necessary to introduce a means of controlling the rate of inflow in some occupations while simultaneously stimulating the inflow in others. Accordingly, different units of assessment are assigned to the occupations through the 'Occupation Factor' of the Immigration Selection Criteria; for example, 5 units where some restriction is needed and 10 where some stimulation is

required.² As the program operates, the overall inflow is monitored, the numerical intake by occupation is reviewed, and units are changed to adjust the flow of selected workers in individual occupational groups. In some cases, occupational groups are closed to immigration by assigning a zero unit score where it is projected that the planned intake volume will be significantly exceeded. This monitoring system includes an early warning capacity to prevent a certain occupation target from being greatly overachieved.

C. THE OCCUPATION FACTOR AND THE IMMIGRATION SELECTION CRITERIA

As noted in Appendix 2, the occupation factor is only one of ten factors involved in assessing a prospective selected immigrant worker's qualifications. Units of assessment awarded on the occupation factor are used to control the occupational mix of selected workers and to regulate the rate of inflow at the occupational level. They do not reflect any ranking of occupations according to the relative strength of their labour market demand. (In this way, the process of allocating units of assessment differs from that used in the pre-1982 period, when units did try to directly reflect the strength of occupational demand.)

2. See Appendix 2 for a description of the Immigration Selection Criteria.

APPENDIX 1

GENERAL EDUCATIONAL DEVELOPMENT¹ AND SPECIFIC VOCATIONAL PREPARATION

General Educational Development (GED) embraces those aspects of education (both formal and informal) which contribute to a worker's reasoning development, the ability to follow instructions, and the acquisition of such tool knowledge as mathematical and language skills. The GED level required by an occupation can be numerically expressed according to an approximate duration of formal schooling, according to the following table:

<u>GED Levels</u>	<u>Approximate Duration of Schooling</u>
6	17 years plus
5	13 to 16 years
4	11 to 12 years
3	9 to 10 years
2	6 to 8 years
1	Less than 6 years

When interpreting the GED level, it must be remembered that informal educative aspects such as previous work experiences, self-study, traveling, and such avocational pursuits as hobbies and leisure activities must also be considered, if it is to be occupationally significant. The GED levels given in the CCDO are not absolute: they must be regarded only as a guide to the approximate level required to attain average, satisfactory work performance.

1. Employment and Immigration Canada, the Canadian Classification and Dictionary of Occupations, (Supply and Services Canada, Catalog Number MP53-171/1, 1971) Volume 1, Appendix A, pp. 1179-1181 and Volume 2, p. 931.

Specific Vocational Preparation (SVP) is an expression of the time required to learn the techniques and skills needed for satisfactory performance in an occupation. SVP and GED are separate, although related factors, which are interdependent in their functions: both must be considered in determining the training time requirements of a given occupation. SVP does not include the time required for orientation of a worker to a new job for which he/she is fully qualified. However, it does include any specific preparation which is occupationally significant, whether it is acquired through universities, vocational schools, apprenticeship, on-the-job training, or previous work experience.

<u>Level</u>	<u>Time</u>
1	Short demonstration only.
2	Anything beyond short demonstration up to and including 30 days.
3	Over 30 days up to and including 3 months.
4	Over 3 months up to and including 6 months.
5	Over 6 months up to and including 1 year.
6	Over 1 year up to and including 2 years.
7	Over 2 years up to and including 4 years.
8	Over 4 years up to and including 10 years.
9	Over 10 years.

APPENDIX 2

THE REVISED IMMIGRATION SELECTION CRITERIA

The Immigration Selection Criteria consist of a number of factors against which Independent immigrants, including selected immigrant workers, are assessed when applying for immigration to Canada. They are:

	UNITS ¹
1. Education	12
2. Specific Vocational Preparation	15
3. Experience	8
4. Occupation	10
5. Arranged Employment	10
6. Age	10
7. Knowledge of French and English	15
8. Personal Suitability	10
9. Levels Control	10
10. Bonuses for Assisted Relative Applicants	10

For a more comprehensive description of the Immigration Selection Criteria see The Revised Selection Criteria for Independent Immigrants, 1985, Employment and Immigration (WH-5-086).

1. Represents the maximum number of units that may be awarded.

La préparation professionnelle spécifique (PPS) se mesure au temps nécessaire pour acquérir les connaissances théoriques et pratiques indispensables à l'exécution satisfaisante des tâches d'un emploi donné. La FG et la PPS sont deux choses distinctes, quoiqu'elles comportent des éléments communs qui sont indépendants dans leurs fonctions: il faut tenir compte de l'une et de l'autre lorsqu'on détermine les exigences en matière de temps de formation d'une profession donnée. La PPS ne comprend pas le temps nécessaire pour orienter un travailleur vers un nouvel emploi pour lequel il ou elle est pleinement qualifié(e). Elle englobe toutefois toute préparation spécifique qui pourrait avoir une importance du point de vue professionnel, qu'il s'agisse de formation acquise dans des universités ou des écoles de métiers, de cours d'apprentissage, de formation en cours d'emploi ou d'expérience de travail antérieure.

Degré	Durée
1	Simple démonstration seulement
2	Plus longue que la précédente,
3	jusqu'à 30 jours
4	De 30 jours à 3 mois
5	De 3 à 6 mois
6	De 6 mois à 1 an
7	D'un à 2 ans
8	De 2 à 4 ans
9	De 4 à 10 ans
	Plus de 10 ans

FORMATION GÉNÉRALE¹ ET PRÉPARATION PROFESSIONNELLE SPÉCIFIQUE

La formation générale (FG) englobe tous les aspects des études scolaires et personnelles qui aident le travailleur à développer son raisonnement et sa capacité de suivre des directives et qui favorisent l'acquisition d'instru-
ments comme les mathématiques et la langue. Le niveau de FG requis dans une profession peut être exprimé numériquement d'après la durée
approximative des études, tel qu'illustré dans le tableau suivant:

Niveaux de FG	Durée approximative des études
1	0 à 6 ans
2	6 à 8 ans
3	9 à 10 ans
4	11 à 12 ans
5	13 à 16 ans
6	17 ans et plus

Lorsqu'on interprète le niveau de la FG, il faut également tenir compte des aspects de la formation personnelle comme l'expérience pratique de travail, l'autoformation, les voyages et les activités sans but de formation comme les hobbies et les loisirs, si ces aspects sont importants du point de vue professionnel. Les niveaux de FG présentés dans la CCDP ne sont pas absolus: ils doivent être considérés seulement à titre d'indication du niveau approximatif requis pour avoir un rendement moyen satisfaisant.

1. Emploi et Immigration Canada, la Classification canadienne descriptive des professions, Approuvations et Services Canada, numéro MP53-171/1, 1971, Tome 1, appendice A, p. 1484-1486 et Tome 2, p. 1007.

demande de main-d'oeuvre dans les professions. (Le processus d'attribution de points d'appréciation diffère ainsi de la méthode employée avant 1982, alors que les points d'appréciation tentaient de refléter la vigueur de cette demande de main-d'oeuvre.)

pourrait ne pas l'être dans d'autres. Pour contrôler avec plus de précision le mouvement des entrées, il faut prendre des moyens pour à la fois réduire le taux d'entrée dans certaines professions et l'augmenter dans d'autres. C'est ainsi que différentes cotes d'appréciation sont attribuées aux professions selon le «facteur profession» du critère de sélection en matière d'immigration. Par exemple, une cote de 5 points peut être attribuée lorsque des restrictions s'imposent, tandis qu'une cote de 10 points peut être attribuée lorsqu'il faut une stimulation². Tout au long de l'application du programme, l'entrée globale de nouveaux immigrants est contrôlée, le nombre d'immigrants par profession est révisé et le nombre de points d'appréciation est modifié pour tenir compte du mouvement des immigrants sélectionnés dans les divers groupes de professions. Dans certains cas, l'accès à certaines professions est interdit aux immigrants par l'attribution de la cote zéro lorsque l'on prévoit qu'avec l'admission de nouveaux immigrants l'effectif souhaité sera largement dépassé. Ce système de contrôle comprend notamment un dispositif de dépistage précoce visant à empêcher que l'objectif prévu sur le plan de l'effectif d'une profession soit trop dépassé.

C. LE «FACTEUR PROFESSION» ET LES FACTEURS DE SÉLECTION DES IMMIGRANTS

Comme on peut le voir à l'annexe 2, le «facteur profession» n'est qu'un des dix facteurs d'évaluation des conditions que doit satisfaire un travailleur immigrant éventuellement sélectionné. Les points d'appréciation attribués en fonction du facteur profession servent à contrôler la composition professionnelle des travailleurs sélectionnés et à contrôler le taux d'entrée dans les professions. Ils ne correspondent d'aucune façon à un classement quelconque des professions selon la vigueur relative de la

2. Voir annexe 2 pour une description des facteurs de sélection des immigrants.

concernant les professions d'indice 4. Les variables du marché du travail comprennent notamment les niveaux d'emploi estimés et les taux de croissance de l'emploi à moyen terme, les estimés relatifs aux chômeurs, l'incidence des postes vacants de la Banque nationale d'emplois, l'immigration avec emploi réservé, et des données de recensement sélectionnées. Les critères sont appliqués dans l'ordre décrit ci-après.

- Pour être inclus dans la liste des professions pouvant ouvertes aux travailleurs immigrants sélectionnés, un groupe professionnel doit avoir un «surplus d'effectif estimé» de dix pour cent ou moins. L'estimation de cet excédent dans un groupe professionnel donné est mesurée au rapport du nombre estimé de chômeurs dans le groupe en question et du nombre de travailleurs occupés dans ce groupe au cours de la dernière année.

- Des projections des taux de croissance de l'emploi dans les autres groupes de professions sont également calculées. Seules les professions pour lesquelles on prévoit une croissance à moyen terme sont retenues pour l'étape suivante du processus de sélection des professions. Des exceptions à cette règle sont faites seulement dans les cas où il est évident que des pénuries persistent, selon les postes vacants enregistrés dans la Banque nationale d'emplois.

- Le niveau d'immigration déterminé par le Cabinet pour la catégorie de travailleurs immigrants sélectionnés est ensuite réparti entre les autres groupes professionnels d'indice 4. Cette répartition est fondée sur la proportion de l'effectif d'emploi de chaque profession. Cela permet d'établir, au niveau des professions d'indice 4, le nombre de nouveaux arrivants. Essentiellement, le nombre qui a été calculé pour chaque profession correspondait à moins de 0.5 pour cent de l'emploi total estimé pour les professions en question.

4. Enfin, nombre fictif prévu de demandes faites à l'étranger a montré que le nombre de nouveaux immigrants peut fort probablement être atteint relativement rapidement dans certaines professions, tandis qu'il

données produites par le SPFC et vise à désigner, en fonction de plusieurs critères, ces professions qui devraient être ouvertes à ces travailleurs. Elle comporte un ensemble logique d'étapes analytiques qui sont décrites point par point dans la partie qui suit.

1. On a d'abord dressé la liste complète des 499 groupes professionnels d'indice 4 et des 7,000 groupes professionnels d'indice 7 dans lesquels les professions sont classées au Canada (voir la Classification canadienne descriptive des professions).

2. Avant d'appliquer les critères statistiques strictement axés sur le marché du travail, nous excluons de l'analyse un certain nombre de groupes professionnels d'indice 4, et ce, pour diverses raisons; il s'agit:
 - des professions comportant des exigences particulières en matière de citoyenneté ou de résidence - par exemple, les administrateurs, les juges et les magistrats de l'Etat, les avocats;
 - des professions où la dotation se fait habituellement par voie d'avancement, comme dans le cas de bon nombre de postes de superviseur et de contremaître occupés par des hommes ou par des femmes;

- des groupes professionnels d'indice 4 qui ne comprennent pas au moins un groupe professionnel d'indice 7 exigeant au moins 11 années d'études générales et un minimum de deux années de préparation ou de formation professionnelle spécifique;
- tous les autres groupes de professions touchés par des conditions particulières du marché du travail - par exemple, les professeurs d'université, les médecins et les chirurgiens, et les pharmaciens.

3. Les autres groupes professionnels sont évalués en fonction de critères statistiques axés sur le marché du travail qui sont définis à partir de l'information tirée du système de projection des professions au Canada

1. Voir annexe 1 pour une description plus détaillée des critères liés à la formation générale et à la préparation professionnelle spécifique.

DETERMINATION DE LA COMPOSITION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS SÉLECTIONNÉS

A. OBJET

Le présent ouvrage a pour objet de déterminer quelles sont les professions qui pourraient absorber une augmentation modérée et contrôlée du nombre des nouveaux travailleurs immigrants sélectionnés hautement qualifiés et très spécialisés. Le principal moyen de faire cette évaluation est d'appliquer à tous les groupes professionnels au Canada un ensemble uniforme de critères relatifs au marché du travail; dès lors, on peut considérer l'admission de travailleurs sélectionnés dans les professions qui satisfont à ces critères. Les critères utilisés constituent donc des indicateurs de la capacité potentielle des professions pouvant absorber les travailleurs immigrants sélectionnés, et sont mis en application selon une méthode claire, uniforme et facilement explicable.

B. DESCRIPTION DE LA MÉTHODE UTILISÉE

La nature des programmes d'immigration et des systèmes d'information régissant l'admission des travailleurs immigrants sélectionnés et la nécessité de contrôler l'entrée de ces immigrants exige que la liste des groupes professionnels «ouverts aux immigrants» soit élaborée à partir des groupes professionnels d'indice 4 de la Classification canadienne descriptive des professions. Dans ce contexte et conformément à l'objectif décrit plus haut, la base de données du Système de projection des professions au Canada (SPPC) représente la source de données statistiques la plus pratique et la plus complète pouvant servir de fondement au processus d'évaluation des professions. Elle renferme des statistiques informatisées courantes et cohérentes sur diverses variables du marché du travail pour les professions d'indice 4; cette information est à la fois rétrospective et prospective.

Cette méthode utilisée pour déterminer la composition professionnelle des travailleurs immigrants sélectionnés est donc fondée surtout sur les

A. OBJET	1
B. DESCRIPTION DE LA MÉTHODE UTILISÉE	1
C. LE «FACTEUR PROFESSION» ET LES FACTEURS DE SÉLECTION DES IMMIGRANTS	4

ANNEXE 1 : FORMATION GÉNÉRALE ET PRÉPARATION PROFESSIONNELLE SPÉCIFIQUE
ANNEXE 2 : RÉVISION DES FACTEURS DE SÉLECTION DES IMMIGRANTS

**DETERMINATION DE LA COMPOSITION
PROFESSIONNELLE DES
TRAVAILLEURS IMMIGRANTS SÉLECTIONNÉS**

Emploi et Immigration Canada
Perspectives du marché du travail
et analyse structurelle
Politique stratégique et
Planification

Novembre 1986

DETERMINATION DE LA COMPOSITION
PROFESSIONNELLE DES
TRAVAILLEURS IMMIGRANTS SÉLECTIONNÉS

Emploi et Immigration Canada
Perspectives du marché du travail
et analyse structurelle
Politique stratégique et
Planification

Novembre 1986